



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
14ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACP 0021162-51.2015.5.04.0014
AUTOR: MPT4 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
RÉU: CONTAX-MOBITEL S.A.

RELATÓRIO

Vistos e examinados os autos deste processo.

O **Ministério Público do Trabalho** ajuizou ação civil pública contra o **CONTAX - MOBITEL S.A.**, formulando as alegações e pedidos contidos na petição com identificador nº 2d92bce. Juntou documentos.

A ré, citada, apresentou defesa escrita, propugnando pela improcedência da ação e aduzindo as preliminares, fatos e teses constantes da petição com identificador no eda253e. Exibiu documentos.

O autor manifestou-se sobre a defesa e sobre os documentos colacionados pelo réu.

Deferiu-se o pleito de concessão de antecipação de tutela, determinando-se à ré que se absteresse de reter a carteira de trabalho dos seus empregados por prazo superior ao previsto em lei" e para que fornecesse "o vale-transporte aos seus empregados, inclusive quando houver mudança de endereço, com pagamento retroativo de eventuais diferenças no caso de demora na atualização do cadastro", sob pena do pagamento de "multa no valor de R\$ 10.000,00 por trabalhador prejudicado e por dia de descumprimento".

As partes juntaram novos documentos.

Ouviu-se uma testemunha.

Encerrou-se a instrução.

As tentativas de conciliação não frutificaram.

As partes não aduziram razões finais.

Vieram os autos conclusos.

É o relatório.

FUNDAMENTOS DA SENTENÇA

Das Preliminares

1. Ilegitimidade ativa.

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa, fixada por Lei Complementar, para ajuizar a "ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos"[1].

Por interesses coletivos, entendem-se "os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base"[2].

Exame das pretensões formuladas na exordial indica que se calcam no interesse da (expressiva) coletividade dos empregados da ré. O fato de a denúncia acerca das irregularidades denunciadas na exordial ter partido de alguns destes empregados não significa que elas não se estendam a todos, análise que é afeta ao mérito.

O elemento de unidade, para efeitos da norma que prevê a ação civil pública, é a comunhão das relações jurídicas de emprego mantidas com a ré. O conjunto de interesses dos trabalhadores vinculados a estes contratos, para determinados fins, deve logicamente ser analisado de forma una, atendendo-se, com isso, a valores informativos de princípios caros ao Direito do Trabalho, tais como o de tratamento isonômico, de celeridade na aplicação da lei e de economia na prestação jurisdicional.

Todo interesse coletivo, ao fim da sua cadeia de existência, traduz-se em algum(ns) direito(s) individual(is). A existência deste(s) direitos(s) não desnatura o caráter plural, principalmente quando o que se requer, como no caso em espécie, é a observância à homogeneidade de tratamento decorrente da aplicação de norma em sentido estrito.

A ação para defesa dos direitos transindividuais, nos moldes analisados, possui titularidade concorrente entre o sindicato da categoria profissional e o Ministério Público do Trabalho. A legitimidade deste, contudo, é mais abrangente, pois não limitada a qualquer base territorial.

Rejeito a preliminar.

2. Interesse de agir.

O interesse de agir é formado pelo binômio necessidade e adequação da prestação jurisdicional, traduzindo-se na utilidade do provimento pretendido. Para sua configuração, a atuação jurisdicional deve se impor como meio necessário para solução do conflito de interesses. Além disso, deve existir relação de pertinência entre o provimento jurisdicional

pretendido e a lesão a direito que se pretende evitar ou sanar.

No caso em comento, leitura da defesa apresentada pela ré demonstra que todas as pretensões formuladas pelo autor encontram resistência.

Se há pretensão e há resistência, como, perquirio, a ré pretende solver a lide, que não por meio do exercício do direito de ação? Pela autotutela? Talvez com a distribuição de tacapes para os representantes da empresa e dos trabalhadores, a fim de façam prevalecer suas "razões" pela força?

A prova das alegadas lesões a direitos transindividuais diz, obviamente, com o mérito da demanda.

Por precária, para se dizer o mínimo, rejeito a preliminar.

DO MÉRITO

3. Vales-transporte e carteira de trabalho.

Alegou o autor, em suma, que lhe chegaram denúncias de retenção da carteira de trabalho, descumprimento do prazo legal para a anotação desta e de atraso no pagamento dos vales-transporte.

A ré negou a ocorrência destes fatos.

Transcrevo, inicialmente, os fundamentos que me levaram a conceder a antecipação de tutela no presente caso:

[...] Já os requerimentos constantes dos pontos 1,3 e 1.4 e referentes à retenção das carteiras de trabalho e ao fornecimento de vale-transporte de forma integral, decorrem diretamente de textos de lei. Os elementos que acompanharam a inicial confortam a versão de incorreção de procedimentos da reclamada contida na inicial. Considero, ainda, fato público e notório, o expressivo volume de ações e condenações da reclamada pelo desrespeito ao Direito do Trabalho e, por consequência, aos trabalhadores. O perigo de dano de difícil reparação advém da supressão de documento essencial ao trabalhador e de incorreta concessão de vantagem que lhe permite ir e retornar do local de trabalho, onde presta serviços para subsistir. [...]

Conforme ressaltei naquele despacho, as pretensões em análise decorrem de simples aplicação dos textos legais aplicáveis tanto ao dever e prazo de anotação dos dados da relação de emprego nas carteiras de trabalho quanto da obrigatoriedade de fornecimento dos vales-transporte.

Com a inicial, vieram três relatos de trabalhadoras com problemas na concessão do vale-transporte. O primeiro, de Renata da Silva Amaral e Carlos Augusto Azevedo Dias[3], o segundo, de Aline Vieira de Oliveira[4] e o terceiro de Natália Andrade da Silva[5].

Secundando estas denúncias, há um relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho e

Emprego, onde é referido que "muito embora, a princípio, os vales transportes sejam concedidos, ocorrem dificuldades de fornecimento quando da alteração de endereço do empregado que importe em custos adicionais"[6]. O fiscal, todavia, completa com a seguinte informação:

[...] Tal irregularidade, contudo, acaba sendo de difícil apuração, pois para alegar o fornecimento a menor dos vales-transporte nessa situação, ter-se-ia de informar à empresa que se dispõe de conhecimento da troca de endereço de um empregado específico, o que não é possível diante da necessidade de ser resguardado o sigilo do denunciante [...][7].

No tocante aos lançamentos e à retenção da carteira de trabalho, os elementos trazidos pelo autor são, praticamente, os mesmos. Ressalvo que a fiscalização do Ministério do Trabalho não detectou incorreção de procedimento da ré neste tópico[8].

Finda a frase de instrução, não produziu o autor outros elementos para a convicção do Juízo.

A ré, por sua vez, trouxe recibos, por amostragem, e produziu depoimento testemunhal no sentido de que os seus procedimentos administrativos, nos dois tópicos, observariam as balizas legais.

Muito embora os elementos que acompanharam a inicial tenham sido suficientes para a concessão da antecipação da tutela, mesmo porque, como frisado, o comando concedido nada mais era do que a aplicação direta da lei, não tenho como suficientes para a imposição de comando, de amplitude nacional, nos moldes postulados.

A inicial mencionada a existência de um "abaixo-assinado firmado por 39 (trinta e nove) trabalhadores", protocolado na Procuradoria Regional do Trabalho no dia 12 de março de 2014[9]. Apenas a primeira folha deste abaixo assinado, sem a firma dos trabalhadores, foi trazida aos autos[10]. Não foram, ainda, identificados os subscritores e o teor particular das suas respectivas denúncias.

Muito embora possa ser atribuída alguma força probante aos três depoimentos constantes dos autos e colhidos diretamente pelo autor, é necessário, a fim de firmar a convicção do Juízo, que ao menos parte desta prova oral seja obtida ou reproduzida no curso do processo. Somente a observância do rito do processo garante a efetiva observância do contraditório e do princípio da ampla defesa. Mais importante, somente frente ao Juiz os trabalhadores denunciantes deixam de ser partes interessadas no resultado da sua acusação, para, advertidos das consequências legais, prestarem o compromisso de dizer a verdade e tornarem-se testemunhas.

Assim e em conclusão, não tenho como demonstrado ser a retenção da carteira de trabalho, o descumprimento do prazo legal para a anotação desta ou o atraso no pagamento dos vales-transporte práticas habituais ou sistemáticas da ré. Não sendo, a reparação por eventuais erros e equívocos deve se dar no âmbito das respectivas demandas individuais, não restando caracterizado, nos tópicos, vilipêndio a direito transindividuais.

Julgo improcedente o pedido.

Suprimo, de imediato, eficácia às antecipações de tutela anteriormente concedidas.

4. Câmeras.

Alegou o autor que "a empresa ré, em total afronta à obrigação mais importante na relação de

emprego - o respeito incondicional à dignidade da pessoa humana - mantém seus empregados em vigilância constante por meio do uso de câmeras instaladas em todas as suas dependências, com exceção dos banheiros".

A ré, por sua vez, admitiu a existência de câmeras nas suas dependências, excluídos os banheiros, sem a captação de áudio. O monitoramento seria legal e dar-se-ia para segurança dos próprios trabalhadores e de terceiros, uma vez lidarem com dados sigilosos dos clientes.

Por partes.

Como visto, é incontroverso que a ré mantém monitoramento por câmeras nas suas dependências.

É um direito do empregador dirigir e fiscalizar a prestação de serviços dos empregados com os quais mantém contrato de trabalho.

Nenhum direito, contudo, é absoluto ou incontestável. Na vida de relação social, e, em especial, no desenrolar do contrato de trabalho, em diversos momentos há a sobreposição de interesses e ou de alegados direitos, a exigir contextualização e reflexão, para que se possa identificar aquele que, efetivamente, prepondera e ou aplica-se à espécie. Em último caso, ausente a possibilidade de identificação de uma regra clara a reger e solucionar aquele conflito, devemos nos valer de outros mecanismos, como a ponderação entre os valores protegidos e conflitantes, a fim de que nenhum deles seja aniquilado.

Um exemplo deste conflito aparente se dá quanto às revistas íntimas dos empregados. A rotineira fiscalização, por exemplo, das bolsas dos empregados situa-se no extremo do poder diretivo. Constituiu procedimento que arranha a confiança que deve pautar a relação de trabalho, mas que, dependendo da forma como realizada, não enseja ato ilícito.

Ainda tendo como parâmetro as revistas, poderiam ser ressaltados diversos aspectos que se afiguram importantes à análise da validade do procedimento do empregador. Este procura proteger, apenas, o seu patrimônio ou há algum interesse público na contenção do material utilizado dentro da empresa, como no caso de depósitos de medicamentos com drogas de uso controlado.

As peculiaridades de cada hipótese, para a definição dos limites do poder diretivo e, principalmente, de fiscalização, devem ser analisadas e sopesadas.

As mesmas etapas lógicas são transpostas para o exame da licitude do uso de câmeras no local de trabalho. No tocante a estas, dois extremos parecem confortáveis para se concluir pela licitude ou ilicitude da fiscalização contínua.

No primeiro extremo, temos as zonas de recesso íntimo dos empregados, como os vestiários e banheiros. Nestes, o senso comum indica que o direito à intimidade se sobrepõem a qualquer direito de fiscalização do empregador.

Noutro extremo, em épocas de violência galopante, fato público e notório, afigura-se razoável que empregador adote sistemas de vigilância para o controle dos locais de entrada e saída da empresa, com portas, janelas ou outros nos quais o acesso a terceiros seria possível.

Entre eles, há todo um universo formado pelos locais onde os trabalhadores prestam serviços, mas não tem acesso ao meio externo.

Os empregados são ordinária e diretamente fiscalizados por suas chefias imediatas. Estão eles, também, sujeitos ao escrutínio social oriundo do convívio com os seus colegas de

trabalho. Há, também, o controle realizado pelo próprio software que operam, onde permanece o registro das suas atividades, e pela oitiva, por amostragem, das ligações que realizam. Ou seja, submetem-se a, no mínimo, quatro tipos de fiscalização.

Não se afigura razoável que, além destes mecanismos de controle, um quinto, ininterrupto e imaterial, seja imposto ao trabalhador, abarcando cada instante, cada segundo da sua prestação de serviços.

Neste ponto, faço um corte e peço ao intérprete que se imagine trabalhando seis, oito ou dez horas por dia com uma câmera sobre o seu ombro, captando todo gesto, movimento, pausa, expressão ou comunicação que realizar. Não só isso. Peço que imagine como seria ter esta vigilância consigo todos os dias do seu trabalho.

A sensação de estar sendo vigiado ativa mecanismos de defesa em nosso cérebro, que remontam à época primeva onde perceber o perigo nesta situação era o diferencial entre a vida e a morte. A parcela de seres humanos que chegou até os nossos dias, pela evolução das espécies, foi a que possui mecanismos de reação, tensão e estresse quando submetido a situações semelhantes.

Não há, também, como deixar de lembrar o surrado exemplo literário da obra 1984, de George Orwell, onde cada movimento podia ser acompanhado e fiscalizado, com a consequente supressão da intimidade e da sua irmã-siamesa, a individualidade.

Poderia afirmar, retornando a um argumento já abordado, que este controle total e ininterrupto de cada trabalhador atenderia a um bem maior, como a saúde pública. É isto, inclusive, que a ré alega em sua defesa, ao mencionar ser utilizado o controle por câmeras em benefício da segurança dos próprios empregados e dos seus clientes, que não teriam os seus dados revelados por aqueles em decorrência dessa vigilância.

A própria ré refere proibir, nas estações de trabalho, materiais que serviriam para os empregados anotarem os dados dos clientes. A fiscalização do cumprimento desta regra é simples e perfeitamente realizável *in loco* pela chefia imediata.

O controle do fluxo de trabalho de cada empregado, com já ressaltado, é realizado pelas rotinas do sistema informatizado, além de mecanismos outros, como a escuta das ligações realizadas, fatos públicos e rotineiramente analisados por esta Justiça Especializada em outros processos.

A alegação de que as câmeras protegeriam os empregados deles mesmos em casos de "brigas e desentendimentos"[11], como se fossem animais furiosos e enjaulados no local de trabalho, desmerece maiores comentários.

Deste conjunto de elementos, concluo que a tese de defesa procura, apenas, dar um "verniz" de simpatia e legalidade na prática deste controle que, em verdade simples e rasa, nada mais é do que uma forma de averiguar se cada empregado, a cada instante de cada dia, está trabalhando.

Em conclusão, a utilização de câmeras, nos moldes analisados, atenta contra a boa-fé objetiva que deve imperar em cada relação contratual e, em especial, na relação de trabalho[12], constituindo um abuso de direito. O procedimento da ré amolda-se à hipótese do artigo 187 do Novo Código Civil:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé

ou pelos bons costumes.

O trabalhador, mesmo durante a execução do trabalho, deve ter resguardada um mínimo de intimidade. Não há como o despir, pelo simples fato de estar prestando serviços, de todo e qualquer isolamento, sob pena de aniquilar, a longo prazo, a sua personalidade.

Relembro a nossa Constituição Federal.

Artigo 5º. [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; [...]

Conforme frisado na decisão da tutela de emergência, considerado o "gigantismo da reclamada, a fixação de multa de pequena monta não traria o caráter repressivo e coercitivo suficiente ao cumprimento da determinação judicial". Mantenho, assim, o padrão lá definido.

Julgo procedente em parte os pedidos dos pontos 2.1 e 2.2.1 para determinar à ré a desativação e a retirada das câmeras de filmagem e/ou vigilância instaladas no interior de suas dependências, em todo o Brasil, onde haja execução de atividades por empregados e onde não exista a possibilidade de acesso exterior por terceiros invasores, sob pena do pagamento da multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia e por estabelecimento no qual descumprida a determinação.

3. Dano moral coletivo e social

Dano é o resultado de uma ação ou omissão, não estribada em exercício regular de um direito, em que o agente causa prejuízo ou viola direito de outrem, por dolo ou culpa.**[13]**

O dano moral, que prefiro chamar de anímico, decorre de atentado a projeção da personalidade que não possua expressão econômica. Abarca, portanto, lesão a elementos extrapatrimoniais da personalidade.

O chamado dano moral coletivo é espécie do dano anímico e ocorre quando há violação aos direitos de pessoas identificadas ou identificáveis, ou seja, a direitos qualificados como coletivos ou individuais homogêneos. Recorro às definições contidas nos incisos II e III do parágrafo único do artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor:

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Já o dano (moral) social, por sua vez, também é espécie do dano anímico e configura-se quando é lesionado o conjunto da sociedade, caracterizando-se a ofensa ao direito qualificado no inciso I do parágrafo único do artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

A possibilidade de reparação dos danos morais decorrentes de lesão à interesse difuso ou coletivo foi expressamente reconhecida no inciso IV do artigo 1º da Lei nº 7.347/85:

Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: [...] IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

Na espécie, o diário e reiterado desrespeito à intimidade e à imagem dos trabalhadores da ré implicou em lesão a direito individual homogêneo daqueles.

Existentes, portanto, a lesão, a conduta culposa (em sentido amplo) da ré e o nexos causal, restando configurado o dever de indenizar.

O dano moral, principalmente quando decorrente de lesão a interesses difusos ou coletivos, não procura indenizar, de forma estrita, a lesão aos bens jurídicos mencionados. Busca, isto sim, garantir uma compensação à coletividade e repressão da conduta. Ou seja, possui dupla finalidade.

Inexistem regras objetivas que permitam a fixação do valor da reparação devida a título de dano anímico. E está correta a lei ao silenciar neste tópico, uma vez que nenhuma tarifação das quantias devidas a título de dano anímico abarcaria a infindável variedade de atos, danos e consequências passíveis de serem concretizados.

Os critérios, principalmente no caso de lesão a bens coletivos ou sociais devem ser valorados, em um discurso lógico, a partir dos elementos do caso demonstrados nos autos. Assim, deve ser sopesada a extensão da lesão, a intensidade da culpa em sentido estrito ou do dolo, a capacidade econômica do ofensor e das vítimas, entre outros.

Não foram carreados aos autos elementos que permitam precisar danos ou extensão de danos fora daqueles ordinariamente presumíveis.

A ré não reconheceu o seu erro e não demonstrou qualquer arrependimento. Sua capacidade econômica é expressiva. O faturamento, no ano de 2014, superou três bilhões de reais[14]. Condenação de pequena monta suprimiria o caráter pedagógico da pena. O valor proposto pelo autor, contudo, mostra-se excessivo. Fixo, deste modo, o dano moral coletivo na quantia equivalente a R\$5.000.000,00 (cinco milhões de reais), equivalente a 0,1449% do faturamento daquela.

O valor deverá reverter a entidades de defesa dos direitos humanos e trabalhistas que serão individuadas quando do processo de liquidação.

DISPOSITIVO DA SENTENÇA

Em face do exposto, julgo parcialmente procedente a ação civil pública movida pelo **Ministério Público do Trabalho** contra a **CONTAX - MOBITEL S.A.**, para:

- determinar à ré a desativação e a retirada das câmeras de filmagem e/ou

vigilância instaladas no interior de suas dependências, em todo o Brasil, onde haja execução de atividades por empregados e onde não exista a possibilidade de acesso exterior por terceiros invasores, sob pena do pagamento da multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia e por estabelecimento no qual descumprida a determinação.

- condenar a ré ao pagamento de indenização no valor de R\$5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

A condenação deverá ser acrescida de juros e correção monetária. Suprimo, de imediato, eficácia às antecipações de tutela anteriormente concedida. Condeno a ré ao pagamento das custas processuais de R\$ 100.000,00, sobre um total da condenação arbitrado em R\$ 5.000.000,00. Intimem-se as partes. Cumpra-se em 48 horas contados do trânsito em julgado.

Daniel Souza de Nonohay

Juiz do Trabalho

[1] Inciso III do artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93.

[2] Inciso II do parágrafo único do artigo 81 da Lei nº 8.078/90.

[3] Documento constante do identificador nº d0a31f4.

[4] Documento constante do identificador nº e5531f2.

[5] Documento constante do identificador nº 41b0718.

[6] Documento constante do identificador nº 46e70c9.

[7] Documento constante do identificador nº 46e70c9.

[8] "[...] No que se refere à retenção de CTPS, tendo em vista as limitações da fiscalização, não há como apurar (não há documentos comprovando uma eventual retenção).[...]" Documento constante do identificador nº 46e70c9.

[9] Último parágrafo da página 2 do identificador nº 2d92bce.

[10] Documento constante do identificador nº db0af67.

[11] Ponto 11 da página 13 do identificador nº eda253e.

[12] Artigo 422 do Código Civil.

[13] João de Lima Teixeira Filho, *Instituições de direito do Trabalho*, pág. 627, Vol.1, 17ª edição, Editora LTr.

[14] Valor, não especificamente impugnado na defesa, indicado no segundo parágrafo da

página 18 do identificador nº 2d92bce.

PORTO ALEGRE, 22 de Agosto de 2016

DANIEL SOUZA DE NONOHAY
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[DANIEL SOUZA DE NONOHAY]



16081512191683700000025192562

<https://pje.trt4.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>